



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO

Reglamento para Administrar el Bono Anual en el Sector Privado

Índice

ARTÍCULO I – TÍTULO.....	1
ARTÍCULO II – BASE LEGAL	1
ARTÍCULO III – PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO.....	1
ARTÍCULO IV – DEFINICIONES	1
ARTÍCULO V – ELEGIBILIDAD.....	4
ARTÍCULO VI – IMPORTE DEL BONO.....	5
ARTÍCULO VII – OBLIGACIONES DEL PATRONO.....	5
ARTÍCULO VIII – ACREDITACIÓN DE BONIFICACIÓN.....	8
ARTÍCULO IX – CESE DE FUNCIONES PREVIO A LA FECHA DE PAGO	9
ARTÍCULO X – FECHA LÍMITE DE PAGO Y PENALIDADES.....	9
ARTÍCULO XI – SEPARABILIDAD	9
ARTÍCULO XII – DEROGACIÓN	10
ARTÍCULO XIII – VIGENCIA.....	10

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Reglamento para Administrar el Bono Anual en el Sector Privado

ARTÍCULO I - TÍTULO

Este Reglamento se conocerá como “Reglamento para Administrar el Bono Anual en el Sector Privado”.

ARTÍCULO II - BASE LEGAL

Se adopta este Reglamento al amparo de los poderes que se le conceden al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley del Bono en la Empresa Privada”; en virtud de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”; y de conformidad con la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

ARTÍCULO III - PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE REGLAMENTO

Este Reglamento establece el procedimiento a seguir para el pago del bono a los empleados de la empresa privada y dispone la aplicación de los preceptos legales contenidos en la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley del Bono en la Empresa Privada”.

Este Reglamento se aplicará a todo patrono de empresa privada que emplee uno o más trabajadores dentro del término de doce (12) meses comprendidos desde el uno (1) de octubre de cualquier año hasta el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente.

ARTÍCULO IV - DEFINICIONES

Los siguientes términos y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

1. **Año económico-** Significa un período de contabilidad de doce (12) meses terminados en el último día de cualquier mes que no sea septiembre.
2. **Bonificación-** Incluye cualquier bono o compensación voluntaria adicional al bono requerido por la Ley Núm. 148 y que haya sido pagado al empleado durante el año calendario al que corresponda el pago del bono.

3. **Bono-** Compensación adicional a cualesquiera otros salarios o beneficios de otra índole a que sea acreedor el empleado, pagadero dentro del término y bajo las condiciones que se fijan en la Ley Núm. 148.
4. **Empleado o trabajador-** Toda persona que preste servicios para un patrono mediante salario, sueldo o cualquier otra forma de compensación. Excluye a empleados cubiertos por un convenio colectivo vigente que tengan derecho a un bono igual o mayor al que se provee en la Ley Núm. 148.

También quedan excluidas de esta definición las personas empleadas en actividades agrícolas, en el servicio doméstico o en residencias de familia, o en instituciones de fines caritativos y los funcionarios y empleados del Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales y a empleados del Gobierno de los Estados Unidos de América. Tampoco incluye a contratistas independientes.

5. **Estados financieros especiales-** Estados financieros que un patrono prepara para determinar la situación financiera de la empresa en el periodo de cobertura. No requieren la intervención de un contador público autorizado (CPA). Sin embargo, su preparación requerirá cumplir con las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico.
6. **Ganancia neta-** El total de los ingresos menos los costos de producir tales ingresos y los gastos de operación de un patrono durante el periodo de cobertura. Para determinar la ganancia neta se excluirá el importe del arrastre de la pérdida neta de años anteriores y las cuentas a cobrar que no hayan sido pagadas al concluir el periodo de cobertura. A los fines de la Ley Núm. 148 y este Reglamento, ganancia neta es aquella proveniente exclusivamente de las operaciones del patrono en Puerto Rico.
7. **Horas trabajadas-** Significa aquellas horas que son real y efectivamente trabajadas durante el periodo de cobertura. Al computar el total de horas trabajadas por un empleado para recibir los beneficios de la Ley Núm. 148, se deberán contar aquellas horas trabajadas para un mismo patrono, aunque los servicios se hayan prestado en diferentes negocios, industrias y otras actividades de ese patrono.
8. **Instituciones de fines caritativos-** Asociación, organización o entidad sin fines de lucro que preste servicios sociales gratuitos.

Estas asociaciones, organizaciones o entidades sin fines de lucro ofrecen, por lo general, ayuda a los pobres, oprimidos o menos privilegiados; colaboran al

avance de cualquier credo o religión; la educación o la ciencia; a la construcción o mantenimiento de edificios, monumentos u obras públicas; a aliviar las cargas del gobierno; y para la promoción del bienestar social.

9. **“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”**- Se refiere a la Ley Núm. 4-2017, según enmendada. Los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” son aquellos contratados en o después del 26 de enero de 2017.

10. **Ley Núm. 148**- Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley del Bono en la Empresa Privada”.

11. **Patrono**- Incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole, que con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados, mediante cualquier clase de compensación.

Se excluye de esta definición al Gobierno de los Estados Unidos de América, al Gobierno de Puerto Rico y cada una de sus tres ramas, sus departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, y los gobiernos municipales, así como sus instrumentalidades o corporaciones municipales.

12. **Periodo de cobertura**- Significa el periodo de doce (12) meses comprendidos desde el uno (1) de octubre de cualquier año y el treinta (30) de septiembre del año natural subsiguiente.

13. **PYMES**- Incluye a microempresas, pequeños y medianos comerciantes según definidos por la Ley Núm. 62-2014, según enmendada. A tales efectos, la microempresa es un negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$500,000 cada año y posee siete (7) empleados o menos. Por su parte, el pequeño comerciante es un negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$3,000,000 cada año y posee veinticinco (25) empleados o menos. Por último, el mediano comerciante es un negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de \$10,000,000 cada año y posee cincuenta (50) empleados o menos.

Para determinar el ingreso bruto anual se considerarán los estados financieros del año fiscal del patrono compilados, revisados o auditados por un contador público autorizado (CPA). En ausencia de estados financieros compilados, revisados o auditados por un CPA, el patrono podrá considerar el ingreso bruto presentado en la planilla de contribución sobre ingresos correspondiente al año contributivo más reciente presentado ante el Departamento de Hacienda. Si el negocio es de nueva creación, el patrono deberá promediar los ingresos entre las semanas en operación y multiplicar por cincuenta y dos (52); es decir, anualizar el ingreso semanal promedio.

La cantidad de empleados será el número promedio de personas empleadas en cada periodo de nómina en los doce (12) meses que componen el año calendario anterior al año que corresponda el pago del bono. Toda persona en nómina debe considerarse empleada, sin importar las horas trabajadas o su condición a término o temporal. Si el negocio no ha operado por más de doce (12) meses, la cantidad de empleados será la suma de todos los empleados en cada periodo de nómina dividido entre el mismo número de periodos de nómina.

14. **Salario**- Incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria. No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicio. También se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de compensación por incapacidad y seguro por desempleo.
15. **Secretario**- Se refiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico o su representante autorizado.
16. **Trabajador de muelles**- Aquella persona que trabaja en la carga, descarga o manejo de cualquier tipo de artículo o mercadería que llegue, salga o sea almacenada en cualesquiera de los muelles o puertos marítimos de Puerto Rico y que sean empleados de patronos dedicados a la transportación marítima.

ARTÍCULO V – ELEGIBILIDAD

Como regla general, independientemente de su fecha de contratación y salvo lo que se dispone en los párrafos subsiguientes, los empleados tendrán derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148, si trabajaron para el mismo patrono setecientas (700) horas o más dentro del periodo de cobertura.

Los trabajadores de muelles contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” tendrán derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148, si trabajaron para el mismo patrono cien (100) horas o más dentro del periodo de cobertura.

Los empleados de PYMES, que hayan sido contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, tendrán derecho a recibir el bono que dispone la Ley Núm. 148 si trabajaron para el mismo patrono novecientas (900) horas o más dentro del periodo de cobertura.

ARTÍCULO VI – IMPORTE DEL BONO

Para los empleados contratados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, un patrono que emplee trece (13) empleados o más durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al seis por ciento (6%) del total del salario devengado por el empleado o trabajador dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Para los empleados contratados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, un patrono que emplee doce (12) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado por el empleado o trabajador dentro del periodo de cobertura, computado hasta un salario máximo de diez mil dólares (\$10,000).

Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono que emplee veintiún (21) empleados o más durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado por el empleado dentro del periodo de cobertura, hasta un bono máximo de seiscientos dólares (\$600).

Para los empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, todo patrono emplee veinte (20) empleados o menos durante más de veintiséis (26) semanas dentro del periodo de cobertura, concederá un bono equivalente al tres por ciento (3%) del total del salario devengado por el empleado dentro del periodo de cobertura, hasta un bono máximo de trescientos dólares (\$300).

ARTÍCULO VII – OBLIGACIONES DEL PATRONO

Todo patrono que emplee uno (1) o más empleados o trabajadores dentro del periodo de cobertura tendrá las siguientes obligaciones:

1. Pagar a cada empleado que tenga derecho, según lo establecido en el Artículo V de este Reglamento, el importe de bono que corresponda conforme lo dispuesto en el Artículo VI de este Reglamento.
2. El patrono deberá realizar el pago del bono normalmente entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre de cada año. El total de las cantidades pagadas por concepto de dicho bono no excederá el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono habidas dentro del periodo de cobertura, sujeto a lo dispuesto en el inciso cuatro (4) de este Artículo.

3. Conservar en Puerto Rico sus estados financieros —estado de situación y estado de ganancias y pérdidas— de sus operaciones en Puerto Rico, libros de contabilidad, listas de pagos, nóminas y registros de horas trabajadas. De ser solicitado, deberá someter al Secretario copia de dichos documentos bajo juramento.
4. Notificar al Secretario, no más tarde del treinta (30) de noviembre de cada año, cuando no pagará en su totalidad o en parte el bono que le corresponda a sus empleados, por no haber obtenido ganancias o cuando estas resultan insuficientes para cubrir la totalidad del bono sin exceder el límite del quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono habidas dentro del periodo de cobertura.

La notificación deberá acompañarse con un estado de situación (*balance sheet*) y un estado de ganancias y pérdidas (*income statement*) del periodo de cobertura, acompañado con sus notas y que sea preparado conforme a las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados en Puerto Rico, así como con el correspondiente informe compilado, revisado o auditado, firmado y estampado con el sello correspondiente en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293 de 15 de mayo de 1945, según enmendada, “Ley de Contabilidad Pública de 1945”, que evidencie dicha situación económica. Además, el Secretario podrá solicitar cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la notificación patronal.

En la alternativa, el patrono podrá presentar el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas correspondiente al año económico del negocio. Este estado de situación y estado de ganancias y pérdidas debe ser compilado, revisado o auditado, firmado y estampado con el sello correspondiente en original por un contador público autorizado (CPA) con licencia en vigor que haya sido emitida por la Junta de Contabilidad de Puerto Rico, según lo dispuesto por la Ley Núm. 293, *antes citada*, que evidencie su situación económica. Además, en tal caso, el patrono deberá incluir los estados financieros especiales según definidos en este Reglamento. No obstante, el Secretario podrá solicitar posteriormente cualquier otra información que la Ley Núm. 148 le autorice a requerir y obtener en aras de considerar debidamente la notificación patronal.

Si el patrono no paga en su totalidad o en parte el bono establecido por la Ley Núm. 148 y este Reglamento, aun cuando haya solicitado la exención en el término y forma señalados en este inciso, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá realizar una intervención si, a juicio del Secretario, el estado de situación sometido por el patrono no acredita de manera fehaciente la situación económica del negocio o cuando se radique una

querella por un empleado. Asimismo, el Secretario podrá realizar una intervención, a modo de auditoría, para corroborar la información provista por cualquier patrono que solicite la exención dispuesta en este inciso.

Si el patrono no presenta los estados financieros requeridos, dentro del término y la forma indicada en este inciso, vendrá obligado a pagar el bono en su totalidad, aun cuando no haya obtenido ganancias en el negocio o estas resulten insuficientes para cubrir la totalidad del bono.

5. Cuando el patrono sea una cooperativa organizada bajo las leyes de Puerto Rico, no se requerirá que el estado de situación y el estado de ganancias y pérdidas sea compilado, revisado o auditado, firmado y sellado en original por un contador público autorizado (CPA). En este caso, el Secretario aceptará el estado de ganancias y pérdidas que haya sido auditado por la Corporación Pública para la Supervisión y Seguro de Cooperativas (COSSEC), con sus auditores internos que corresponda al periodo de cobertura.
6. Cuando así lo requiera el Secretario, el patrono deberá suministrar bajo juramento toda la información a su alcance que le sea solicitada en relación con el estado de situación, estado de ganancias y pérdidas, libros de contabilidad, listas de pagos, salarios, horas de labor, estado de cambios en la posición financiera y anotaciones correspondientes, estado de flujo de caja (*cash flow*) y sus respectivas notas, y cualquier otra información que considere necesaria el Secretario o su representante autorizado. Los documentos que le sean requeridos al patrono deberán ser entregados en original o copia certificada y se le podrá solicitar además lo siguiente:
 - a. nombre jurídico y comercial de la empresa;
 - b. número de seguro social patronal;
 - c. dirección física, postal y números de teléfono del patrono o de su representante autorizado;
 - d. naturaleza del negocio;
 - e. nombre, dirección postal, teléfono o celular y dirección de correo electrónico de empleados contratados con anterioridad a la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral";
 - f. nombre, dirección postal, teléfono o celular y dirección de correo electrónico de empleados contratados a partir de la fecha de vigencia de la "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; y
 - g. cualquier otro documento que le identifique o demuestre que cumple con la definición de PYMES, conforme la Ley Núm. 62-2014, según enmendada.
7. En la eventualidad de que el monto del bono supere el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales del patrono habidas dentro del periodo de cobertura, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá notificar

- al patrono que deberá prorratar entre sus empleados el quince por ciento (15%) de sus ganancias netas anuales proporcionalmente a lo que le correspondería a cada uno de ellos.
8. El patrono, a su discreción y sin la necesidad de notificar al Secretario, podrá pagar el bono en su totalidad, aunque exceda el quince por ciento (15%) de las ganancias netas anuales de su empresa habidas dentro del periodo de cobertura.
 9. En la eventualidad de que exista un convenio colectivo que disponga para el pago de un bono menor al requerido por la Ley Núm. 148 y este Reglamento, el patrono deberá pagar la cantidad adicional que se necesite para que los empleados beneficiados por la disposición colectiva reciban la bonificación establecida por ley.
 10. De ordinario, la notificación que haga el patrono al Secretario, y la determinación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos sobre la exención parcial o total del pago del bono, no aplicará a aquellos empleados cobijados por un convenio colectivo vigente. En ese caso, le corresponde al patrono negociar el pago del bono directamente con el representante sindical de estos empleados, según lo pactado expresamente en el convenio colectivo correspondiente y la jurisprudencia interpretativa de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida en inglés como el *National Labor Relations Board*.
 11. Los patronos acogidos al proceso de quiebra deberán solicitar la exención del pago del bono, según dispuesto en el inciso cuatro (4) de este Artículo, cuando el periodo de cobertura haya comenzado y concluido luego de la presentación de la solicitud de quiebra.

ARTÍCULO VIII – ACREDITACIÓN DE BONIFICACIÓN

El patrono podrá acreditar contra el pago del bono cualquier bonificación por cualquier concepto pagada previamente al empleado durante el año natural al que corresponda el bono.

El patrono que desee acreditar una bonificación al pago parcial o total del bono requerido por la Ley Núm. 148, deberá notificar al empleado por escrito, en un lenguaje claro y preciso, su intención de acreditar la bonificación al pago del bono. La notificación requerida deberá realizarse dentro del periodo de cinco (5) días de trabajo luego del desembolso de tal bonificación. El patrono podrá notificar al empleado mediante entrega personal, por correo regular o certificado, así como por medios electrónicos. Para efectos de esta disposición, se entenderá que el patrono notificó al empleado con la entrega personal, depósito en el correo evidenciado por el matasellos postal o envío electrónico de la notificación.

La bonificación que aquí se refiere no puede haber sido negociada entre el patrono y el empleado como una condición salarial, en cuyo caso no será acreditable contra el bono anual requerido por la Ley Núm. 148. Además, el hecho de que un empleado rechace una bonificación de su patrono, no libera al último de su obligación conforme a la Ley Núm. 148 y este Reglamento.

ARTÍCULO IX – CESE DE FUNCIONES PREVIO A LA FECHA DE PAGO

Los patronos tienen el deber de orientar a cualquier empleado, que cualifique para recibir el bono y que cese en su empleo antes de la fecha en que debe hacerse el pago, sobre la fecha y forma en que recibirá el bono. Este pago podrá realizarse mediante entrega personal, por correo regular a la dirección que le indique el empleado, por medios electrónicos o cualquier otra forma que acuerden las partes. El pago podrá realizarse dentro de las fechas que establece la ley o en la fecha anterior que establezca el patrono. El patrono no está obligado a liquidar la cuantía del bono al momento de una separación de empleo.

Cuando el empleado no acuda a recibir su pago en la fecha legal o la acordada, cuando no pueda ser localizado o resulte imposible la entrega del pago según la forma acordada, los patronos tienen que depositar en el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la cantidad que por concepto del bono deba pagar al empleado. El depósito deberá hacerse no más tarde de quince (15) días a partir de la fecha límite en que debió hacerse efectivo el pago del bono. El no realizar el depósito dentro del término que aquí se señala tendrá los mismos efectos que el no haber pagado el bono, según lo dispuesto en el Artículo X de este Reglamento.

ARTÍCULO X – FECHA LÍMITE DE PAGO Y PENALIDADES

Si el pago del bono no se efectúa en o antes del quince (15) de diciembre de cada año, el patrono quedará obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la mitad del bono en concepto de compensación adicional cuando el pago se haya efectuado dentro de los primeros seis (6) meses de su incumplimiento.

Si el patrono tardare más de seis (6) meses en efectuar el pago del bono, quedará obligado a pagar, además del bono correspondiente, una cantidad igual a la totalidad del bono en concepto de compensación adicional.

ARTÍCULO XI – SEPARABILIDAD

Si cualquier artículo o parte de este Reglamento fuera declarado nulo por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de este y su efecto quedará limitado a dicho artículo o parte.

ARTÍCULO XII – DEROGACIÓN

Este Reglamento deroga expresamente el Reglamento del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 9003 de 18 de septiembre de 2017, conocido como el “Reglamento para Administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad en la Empresa Privada”, así como cualquier norma o directriz en conflicto con este Reglamento.

ARTÍCULO XIII – VIGENCIA

Este Reglamento entrará en vigor a los treinta (30) días de haberse presentado en el Departamento de Estado, de conformidad con lo dispuesto en la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”, Ley Núm. 38-2017, según enmendada.

APROBADO Y PROMULGADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, hoy día ____ de _____ de 2022, en virtud de la autoridad que le confieren al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos las secciones 3 y 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos” y el Artículo 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como “Ley del Bono en la Empresa Privada”.

Gabriel Maldonado-González
Secretario